



Cadenas mundiales de suministro y trabajo decente: instrumentos jurídicos ordenados a garantizarlo

Patricia Nieto Rojas¹

Recibido: 6 de junio de 2018 / Aceptado: 8 de febrero de 2019

Resumen. La compleja estructura de las empresas transnacionales, en parte por la consolidación de las cadenas de suministro como elemento definitorio del sistema de producción de bienes y servicios en estas compañías, no solo supone uno de los principales desafíos para la eficacia de una legislación laboral, articulada en torno a un Estado-Nación, sino que evidencia una asimetría de poder entre los actores económicos y los Estados. Y aunque ya en junio de 2014, el Consejo de Derechos Humanos de la ONU adoptó la Resolución 26/9 dirigida a la elaboración de un instrumento jurídicamente vinculante para regular la actividad de las empresas transnacionales y sus cadenas de suministro, todavía no se ha alcanzado un acuerdo en este sentido. El presente artículo, además de examinar cuál podría ser el efecto de su aprobación, plantea qué papel han jugado los acuerdos marco globales ante la falta de un marco heterónomo. Finalmente se cuestiona cuál es el interés de las empresas transnacionales para monitorizar a las empresas con las que mantienen relaciones comerciales dentro de sus cadenas de suministro.

Palabras clave: diligencia debida; trabajo decente; empresas transnacionales; acuerdos marco globales; Resolución Naciones Unidas 26/9.

[en] Global supply chains and decent work: legal instruments ordered to guarantee it

Abstract. Economic globalization and the rise of transnational corporate have created a favorable climate for corporate human abusers, which are governed principally by codes of supply and demand and show loyalty only to their stockholders. This phenomenon is one of the most important challenges for a labor framework articulated around Nation-State, supporting a growing asymmetry of power between transnationals corporations and the States. Although on 26 June 2014, the Human Rights Council adopted Resolution 26/9 to elaborate an internationally legal binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnationals corporations and other business enterprises, this instrument has not been yet approved. This articles focuses in the effects on the enactment of the binding agreement and subsidiary paper adopted by Global Framework Agreements on the achievement of Decent Work in global supply chains.

Keywords: duty of surveillance; decent work; transnational corporations; global framework agreements; Resolution United Nations 26/9.

1 El presente trabajo se enmarca en el proyecto de investigación financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad, “Un Derecho del Trabajo para la recuperación: competitividad empresarial y cohesión social, “DER2015-64676-C2-1-P” dirigido por el profesor Mercader Uguina. Asimismo la autora forma parte del “Grupo de cooperación sobre Trabajo Decente y Sostenible”, reconocido por la UC3M y dirigido por la profesora Blázquez Agudo. Profesora Visitante
Profesora Ayudante Doctora
Derecho del Trabajo y la Seguridad Social
Universidad Carlos III de Madrid
patricia.nieto@uc3m.es

Sumario. 1. Los efectos en el trabajo de la consolidación de las cadenas mundiales de suministro. 2. El interés de las empresas trasnacionales en la monitorización de sus cadenas de suministro. 3. La potencialidad de los acuerdos marco globales ante la ausencia de un marco normativo heterónimo. 4. El futuro: ¿hacia un tratado vinculante auspiciado por el Derecho Internacional? 5. A modo de conclusión. 6. Bibliografía.

Cómo citar: Nieto Rojas, P. (2018). Cadenas mundiales de suministro y trabajo decente: instrumentos jurídicos ordenados a garantizarlo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 37(2), 419-434.

1. Los efectos en el trabajo de la consolidación de las cadenas mundiales de suministro

Las presiones ejercidas a nivel mundial sobre los precios y los plazos de entrega de los productores, sumadas a la fuerte competencia existente entre proveedores, empujan a la baja los niveles salariales y menoscaban el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores. Aunque crece el empleo a escala mundial, asistimos a un proceso de expansión del trabajo precario sin reglas, ni libertades, especialmente por la consolidación de las cadenas mundiales de suministro. Con la atenuación de las fronteras, la carrera de los mercados se ha construido sobre la incentivación de la deslocalización y la consolidación de las redes de empresa (también denominadas «redes mundiales de producción», «cadenas de valor mundiales» y «cadenas mundiales de suministro») y aunque todos estos términos se refieren a aspectos básicos de la producción y comercio transfronterizos, utilizan perspectivas algo diferentes. La OIT, en una definición que se asumirá en la presente contribución, entiende por «cadena mundial de suministro» toda organización transfronteriza de las actividades necesarias para producir bienes o servicios y llevarlos hasta los consumidores, sirviéndose de distintos insumos en las diversas fases de desarrollo, producción y entrega o prestación de dichos bienes y servicios (ILO, 2016: 1).

La importancia de las cadenas mundiales de suministro ha aumentado radicalmente en los últimos decenios como evidencia que un porcentaje cada vez mayor del empleo mundial está relacionado con estas cadenas. A este respecto, el Informe “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo”, publicado por la OIT en 2015, estima en una muestra de 40 países que uno de cada cinco empleos puede vincularse a estas cadenas (OIT, 2015) y que la mayor parte de este incremento se concentra en economías emergentes. Por su parte, la UNCTAD en un informe hecho público en el año 2012 estimó que entre el 60 por ciento y el 80 por ciento del comercio mundial se realiza actualmente a través de estas cadenas, y que en las redes de producción y distribución de las empresas multinacionales se integra más del 50 por ciento de la clase trabajadora mundial.

Una de las características principales de la economía mundial es la creciente fragmentación de la producción y aunque las empresas multinacionales han procurado, a través de numerosas iniciativas de responsabilidad social empresarial, evitar las críticas públicas sobre las condiciones de trabajo en los proveedores y subcontratistas de sus cadenas de suministro, no siempre han logrado evitar estos abusos, máxime cuando muchos de los programas de responsabilidad social impulsados por las empresas transnacionales no están concebidos para establecer sistemas de relaciones laborales sostenibles respecto a sus socios.

El cumplimiento de las normas internacionales del trabajo es fácilmente constatable en la empresa matriz o cabecera pero no lo es tanto en los múltiples niveles de

subcontratación que caracterizan a estas singulares estructuras productivas, y aunque los problemas relativos al trabajo decente ya existían en muchos países antes de su incorporación a las cadenas mundiales de suministro, también lo es que la actividad de estas cadenas ha contribuido a perpetuar o agravar dichos problemas, máxime cuando la empresa matriz, aunque formalmente no tiene responsabilidades directas en cuanto al empleo en las demás empresas, toma decisiones de inversión y de abastecimiento que sí afectan a las condiciones de trabajo en estos otros eslabones de la cadena.

Un desarrollo inclusivo exige que las empresas transnacionales encuentren un razonable equilibrio entre los objetivos económicos y los sociales, lo cual requiere políticas adecuadas, instituciones nacionales sólidas y un compromiso supranacional (ILO, 2016: 15). Para fomentar políticas públicas que garanticen estos objetivos, es necesario entender que las empresas deben mantener su competitividad, ofreciendo productos o servicios a un precio justo, y al tiempo esta actividad ha de efectuarse a través de un proceso gradual que conduzca al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. El concepto de mejora social equilibraría al concepto de mejora económica y la consecución de este propósito está alineado con los cuatro objetivos estratégicos «inseparables, interrelacionados y que se refuerzan mutuamente» del Programa de Trabajo Decente de la OIT: el empleo, la protección social, el diálogo social y los derechos laborales, junto con la igualdad de género y la no discriminación.

La promoción del trabajo decente garantiza que este se realice en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, protegiéndose los derechos laborales y sociales y garantizándose una remuneración adecuada (OIT, 1999). El trabajo decente es un concepto que está fundado en los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su consecución implicaría erradicar las distintas formas de pobreza y permitir la realización personal de los ciudadanos a través del trabajo (López Ahumada, 2016: 16). Aunque su importancia ha sido ampliamente analizada por diferentes agencias internacionales dentro de sus respectivos mandatos, incluyendo a la Organización Mundial de Comercio (OMC), la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), el Banco Mundial, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), e incluso el G20, solo la OIT tiene la capacidad, debido a su estructura de gobierno y mandato, para examinar la operación, impactos e implicaciones de las cadenas mundiales para el mundo del trabajo desde una perspectiva tripartita. Justamente por este motivo, los constituyentes de la OIT decidieron realizar una discusión general sobre el “trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro”, dentro de la 105ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), realizada en Ginebra en junio de 2016. En dicho foro, las peticiones sindicales en relación a una posible normativa internacional sobre el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro pasaban por el necesario tránsito desde la unilateralidad de los compromisos de responsabilidad social a la bilateralidad mediante la inclusión de estas medidas en Acuerdos Marcos Globales al tiempo que abogaban por el reconocimiento del derecho de los sindicatos de cada país, singularmente en aquellos en los que se concentra la producción, a conocer y poder acceder a los centros de trabajo que integran la cadena de valor y exigían también el suministro periódico y sistemático de una relación actualizada de los componentes de las referidas cadenas.

En un marco más general se instaba a la OIT a que plantease a la Organización Mundial del Comercio la exigencia de que los productos objeto de comercio mundial garanticen los derechos sociales y medioambientales al tiempo que se la mandataba a crear una Comisión Tripartita con el objetivo de elaborar un nuevo convenio de la

OIT que sintetice y actualice los estándares actualmente existentes en relación a la vigilancia y control en las cadenas mundiales de suministro, el cual serviría de base a la discusión mantenida en el seno de las Naciones Unidas sobre la necesidad de un instrumento jurídicamente vinculante en los términos que seguidamente analizaremos.

Dentro de estas cadenas de suministro, la presente contribución se centrará en la industria textil pues es uno de sus principales exponentes. En esta industria, son más de 160 países los que concentran la producción mientras la comercialización se centra exclusivamente en el mercado de los 30 países más desarrollados (Boix, 2013: 2). A mayor abundamiento, la creciente competencia de Asia, sumada a una mayor presión de los compradores mundiales para mejorar los tiempos de entrega, se presenta como un gráfico ejemplo de los efectos más dañinos de esta forma de producción sobre los derechos de los trabajadores. Baste destacar a este respecto dos datos:

- 1) El comercio mundial de la confección tiene un valor estimado de 2,8 billones de euros y emplea a 75 millones de personas, de las cuales aproximadamente tres cuartas partes son mujeres.
- 2) La Unión Europea es el segundo mayor exportador de productos textiles después de China, pues cuenta con cerca de 174.000 empresas textiles y de confección (de las cuales, el 99 por ciento son pymes) que proporcionan empleo a aproximadamente 1,7 millones de personas (Informe sobre la iniciativa emblemática de la Unión en el sector de la confección (2016/2140 (INI): 8).

La compleja naturaleza de las cadenas de suministro del sector de la confección se traduce en un escaso nivel de transparencia lo que evidentemente aumenta el riesgo de violación de los derechos humanos y de explotación laboral (Informe Parlamento Europeo, 2016: 20).

Un estudio elaborado por varias organizaciones ecologistas, *Dirty Fashion How pollution in the global textiles supply chain is making viscose toxic*, alerta del impacto que “el modelo de maximización de beneficios en la producción de viscosa tiene sobre el medio ambiente y la salud humana”. En una economía caracterizada por un alto grado de informalidad (casi dos tercios de la fuerza laboral) y muy dependiente de las políticas comerciales, existe una relación directa entre las grandes marcas europeas y norteamericanas y las fábricas contaminantes investigadas; correlación que, en último término, obedece a la lógica de reducción de costes productivos adoptada por la industria de la moda rápida, unida a la laxitud en la regulación medioambiental que impera en China, India e Indonesia (Changing Markets Foundation, 2017: 5), de ahí la pertinencia de propuestas como la ya referida del Tratado Vinculante o la que recientemente ha defendido el primer ministro sueco en pos de un acuerdo global en relación al trabajo decente.

Las hipotética aprobación de estos mecanismos no solo significarían una confirmación de los esfuerzos efectuados por la OIT para la ratificación y el respeto de los convenios fundamentales sino implicaría imponer a las grandes empresas transnacionales la vigilancia o monitorización del cumplimiento de los estándares de trabajo decente en sus cadenas de suministro.

Hasta dicho momento, el marco de referencia en relación al papel de las empresas transnacionales en relación a las posibles violaciones de derechos humanos de las ca-

denas globales lo proporciona el “Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas”, elaborado por el profesor Ruggie, y que culminó con la aprobación de los “Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos”. En la negociación de dichos principios, se planteó que si su mera aprobación no podría suponer que gobiernos débiles, singularmente en países productores, intentasen trasladar a las empresas sus obligaciones positivas para la realización de los derechos humanos lo que incluso “podía socavar esfuerzos de construir una capacidad social de los pueblos indígenas y hacer que los Gobiernos sean responsables de su propia ciudadanía” (Naciones Unidas, 2006, párr. 68).

Aunque la respuesta a esta cuestión reviste una notable complejidad, compartimos que la imposición de obligaciones positivas a las empresas transnacionales, aun sin ponerlas en pie de igualdad con el Estado (Bilchitz, 2010: 226), supone un camino que se ha de transitar para tratar de “impedir las vulneraciones más graves de derechos por parte de las ETN en los países en los que se instalan” (Baylos, 2017: 11), especialmente porque aunque estos principios no son jurídicamente vinculantes, sino que se condicionan a las obligaciones legales existentes que los Estados han adoptado en virtud del Derecho Internacional, los mismos han tenido una gran influencia en mejorar las normas sociales y los códigos de conducta de las empresas transnacionales.

En aplicación de los Principios Ruggie, las empresas transnacionales tienen la obligación de suministrar información sobre sus cadenas de suministro, asumiendo una implícita responsabilidad de diligencia debida, entendida esta como un proceso continuo de gestión de riesgo que una empresa prudente y razonable debe llevar a cabo para identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de la forma en que tratan los impactos negativos sobre los derechos humanos. Para la consecución de este control, se incluyen cuatro pasos fundamentales: la evaluación de los impactos reales y potenciales de los derechos humanos, la integración y actuación sobre los hallazgos, el seguimiento de las respuestas y la comunicación de cómo se abordan los impactos (ILO, 2016: 105).

Las empresas cabeceras de las cadenas mundiales necesariamente han de “prevenir o mitigar los impactos negativos sobre los derechos humanos que están directamente vinculados a sus operaciones, productos o servicios por sus relaciones comerciales, aun cuando no hayan contribuido a dichos impactos” (ILO, 2016). La aplicación del concepto de diligencia debida para evitar abusos de los derechos humanos en las cadenas mundiales de suministro se configura como el desafío más complejo al que se enfrentan los operadores jurídicos en relación al control de la actuación de las empresas transnacionales, especialmente cuando se pretende que la responsabilidad de la empresa transnacional se sitúe más allá de sus relaciones con los proveedores de primer nivel, sino que incluya a todos sus proveedores.

Evidentemente la eficacia de estos instrumentos, especialmente los dirigidos a prevenir y remediar las conductas vulneradoras de derechos en los siguientes eslabones de la cadena de producción, se incrementaría si estos controles se elevasen a rango legal. Llegados a este punto, cabría plantearse la posibilidad de impulsar una modificación normativa para tratar de replicar en el ordenamiento español la normativa aprobada en Francia que establece a las empresas transnacionales la obligatoriedad de realizar planes de vigilancia para evitar y reparar las violaciones de

derechos fundamentales y de normativas medioambientales en todas sus operaciones y a lo largo de todas sus cadenas de suministro (*Loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*).

Esta legislación parece especialmente interesante como modelo de regulación futura, pues la misma no solo incluye los impactos vinculados a las propias actividades de la empresa transnacional sino los de las empresas bajo su control, y los de los proveedores y subcontratistas, con quienes tienen una relación comercial establecida. En caso de incumplimiento, la ley francesa –que se inspira directamente de las Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales y en los ya referidos Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos (Principios Ruggie), da un paso más allá, toda vez que faculta a las víctimas y otras partes interesadas a plantear una demanda judicial. La aprobación de esta normativa, que fue objeto de un recurso de inconstitucionalidad ya resuelto, supone un hito trascendental en materia de protección y respeto de los derechos humanos y el medio ambiente por parte de las empresas transnacionales en relación a sus cadenas de suministro (Jauregui, 2017).

- ✓ De un lado, porque establece un deber para todas las empresas francesas que empleen directa o indirectamente a 5.000 trabajadores en el país o a 10.000 a nivel mundial, consistente en la obligación de publicar anualmente planes de vigilancia. En estos planes se deben identificar los impactos adversos que sus actividades pueden provocar y los riesgos de violaciones a los derechos humanos y las libertades fundamentales, la salud y la seguridad de las personas y el medio ambiente en las propias empresas o en sus cadenas de suministro global.
- ✓ De otro lado, porque comprende un mecanismo para recibir alertas de violaciones por parte de trabajadores y sindicatos y por cualquier persona que acredite un interés legítimo en la denuncia. El objetivo general de la norma es “acabar con la desconexión completa entre el poder económico y la responsabilidad jurídica”. Para ello, la ley francesa opta por modificar el art. L-225-104 del Código de Comercio para incluir un instrumento de prevención: “el plan de vigilancia”, entendiendo este como un instrumento de control que las cabeceras de las cadenas tendrán que imponer a sus proveedores, incluyendo medidas para impedir o mitigar el riesgo de violaciones de los derechos humanos a lo largo de estas cadenas.

Con la aprobación de esta ley, Francia es el primer Estado Miembro que ha dado carta de naturaleza a una norma vinculante sobre la responsabilidad social empresarial a nivel internacional. Desde la Unión Europea, el Informe sobre la iniciativa emblemática de la Unión en el sector de la confección (2016/2140(INI): 9) insiste, a este respecto, en recordar que los esfuerzos de las empresas transnacionales para fomentar el cumplimiento de la normativa laboral en sus cadenas de valor pueden respaldar, pero no sustituir, la eficacia y la eficiencia de los sistemas de gobernanza pública.

El deber de cada Estado Miembro pasa por impulsar el cumplimiento y aplicar las leyes y normativas laborales nacionales lo que incluye funciones de administración e inspección laborales, resolución de conflictos y enjuiciamiento de los infractores, pero también por ratificar y aplicar las normas internacionales del trabajo. Sentado

lo anterior, es evidente que hasta que este tipo de normas heterónomas no se generalicen, la monitorización del trabajo decente en las empresas transnacionales se ha articulado a través de otros instrumentos y otros actores.

En primer lugar, se ha de traer a colación el trabajo llevado a cabo en el seno de Naciones Unidas, dentro del Grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta sobre las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en materia de derechos humanos (OEIGWG), y dentro de este Grupo, la ya referida Resolución 26/9 para la elaboración de un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos, aprobada en 2014, en la Asamblea General de las Naciones Unidas.

En la actualidad, el Presidente-Relator del OEIGWG prepara actualmente los elementos para un proyecto de instrumento jurídicamente vinculante, cuyo principal propósito es crear un marco internacional que garantice el respeto de los derechos humanos, estableciendo disposiciones específicas respecto de las actividades empresariales que tienen carácter transnacional y con especial atención a las violaciones graves de derechos humanos en los términos que analizaremos en el cuarto epígrafe de esta contribución. A este respecto, se ha de anticipar que el único marco regulatorio a nivel internacional se contiene en Declaración sobre las Empresas Multinacionales (Declaración EMN, impulsada por la OIT) y que está dirigida directamente a las empresas sobre política social y prácticas inclusivas, responsables y sostenibles en el lugar de trabajo. La Declaración sobre las EMN, adoptada formalmente en el año 1977, modificada en dos ocasiones en 2000 y 2006 y su última revisión data de 2017, está basada en las normas internacionales del trabajo (Convenios y Recomendaciones de la OIT) y facilita la divulgación y el entendimiento de la Agenda de Trabajo Decente en el sector privado.

Ahora bien, cuarenta años después de la adopción de la Declaración EMN original, las empresas multinacionales siguen siendo motores de la globalización, quizá de manera mucho más intensa que en su fecha de aprobación, máxime cuando las operaciones que realizan pueden afectar las condiciones de trabajo y de vida de las personas en todo el mundo (ILO, 2017). Partiendo de esta influencia, la revisión efectuada ha enriquecido la Declaración sobre las EMN al añadir principios que abordan temas específicos del trabajo decente relacionados con la seguridad social, el trabajo forzoso, la transición de la economía informal a la formal, los salarios y el aspecto más pertinente para este artículo al incorporar en su articulado el acceso a mecanismos de reparación e indemnización de las víctimas.

Para materializar esta vigilancia, es la OIT la que ofrece orientación a las empresas transnacionales sobre los procesos de “debida diligencia”, de acuerdo con los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos, lo cual parece particularmente exigible para el logro del Objetivo de Desarrollo Sostenible Octavo, dirigido a la consecución del trabajo decente.

En segundo lugar, se ha de traer a colación el papel adoptado por las Federaciones Sindicales Mundiales para la creación de espacios de acción sindical a través de acuerdos marco globales, los cuales se fundamentan en la creación de múltiples vínculos entre empresarios, en principio, independientes desde el punto de vista jurídico.

En este proceso, se crean redes transnacionales, cuyos componentes se sitúan en distintos espacios geográficos y se rigen por legislaciones diferentes con las eviden-

tes disfunciones que plantea esta pluralidad normativa en lo que hace a la eficacia del acuerdo. Ante esta anomia, el papel de las empresas transnacionales en la vigilancia de los compromisos adoptados es el elemento más determinante para la eficacia de estos acuerdos como seguidamente analizaremos.

2. El interés de las empresas transnacionales en la monitorización de sus cadenas de suministro

Las empresas privadas pueden interesarse por el cumplimiento inmediato de la legislación de sus cadenas mundiales de suministro como parte de su gestión de los riesgos o como parte de su imagen pública (Sanguineti, 2014: 93). El surgimiento de iniciativas públicas y público-privadas de monitorización de este cumplimiento evidencia que las empresas transnacionales perciben que redundaría en su interés contar con ciertas normas laborales y medioambientales que no solo ellas respetan, sino que también lo hacen sus proveedores.

Diversos son los motivos que tienen las empresas transnacionales para la monitorización de sus cadenas: entre otros, que algunos de sus inversores financieros condicionen cada vez más sus decisiones de inversión al hecho de que una empresa cumpla con las normas sociales, ambientales y éticas, o que algunos consumidores exijan unos compromisos creíbles de que los procesos de producción son justos y respetuosos con el medio ambiente y en el respeto a los Derechos Humanos (Hadwiger, 2016: 14). Partiendo de esta capacidad de control de los partícipes o “stakeholders” de las empresas transnacionales, la reputación corporativa y los programas de *compliance* laboral están cada vez más presentes en sus agendas, mostrándose más vulnerables ante sus grupos de interés lo que les exige, en último término, vigilar con perspectiva global y local a sus proveedores.

Con este control, las empresas transnacionales buscan mitigar el “riesgo reputacional” (Sanguineti, 2010: 562) que puede tener para su imagen pública que alguna de las empresas con las que mantiene vínculos comerciales incurra en alguna conducta especialmente reprobable (entre otras, explotación infantil, prácticas antisindicales o discriminatorias), aun conscientes de la dificultad que plantea garantizar la “trazabilidad social” a lo largo de la cadena de suministro, máxime cuando es muy frecuente que existan nuevas subcontrataciones, difíciles de controlar por la empresa matriz.

El principal problema detectado en la mayoría de países a los que llegan las cadenas mundiales de producción es el de la informalidad en sus sistemas de subcontratación. Evidentemente en los primeros eslabones de la relación contractual es más fácil establecer relaciones de seguimiento y control pero, al tiempo, es frecuente que muchos de ellos, incluso los que tienen producción propia, contraten o subcontraten con fábricas y talleres la producción prevista, en su totalidad o parcialmente, dificultándose con estas nuevas contrataciones el control, especialmente cuantos más eslabones intermedios existan, de ahí que se deba destacar el protocolo de actuación con proveedores suscrito en la empresa Inditex en el año 2012 y la actividad desarrollada en base al mismo. La fortaleza de este acuerdo es que expresamente contempla que Inditex facilite a los sindicatos de cada país la relación de fábricas y talleres que trabajan en su producción. A juicio de sus principales impulsor, los sindicalistas Isidor Boix y Víctor Garrido, la información proporcionada por la empresa transnacional

constituye el punto de partida para lo que debería ser la contribución sindical en aras a garantizar un “trabajo decente” en todas las cadenas de subcontratación, planteándose como primer objetivo la formalización de los eslabones “informales” que en la misma pudiera haber.

Sin embargo, como veremos en el siguiente epígrafe, la mayoría de los Acuerdos Marco hace referencia a los proveedores y subcontratistas directos de la empresa transnacional pero no incluye a toda la cadena mundial de suministro, es decir, a los proveedores y subcontratistas de los proveedores y contratistas directos de la empresa matriz.

Para revertir esta situación podría tratar de replicarse el modelo acabado que proporciona el AMI firmado por Inditex, principal minorista de fabricación y distribución textil del mundo, toda vez que el mismo “está concebido para promover el trabajo decente en toda la cadena mundial de suministro del grupo” y para asegurar el cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo. En el texto del acuerdo (pág. 3) se reconoce explícitamente que la libertad sindical y la negociación colectiva desempeñan una función primordial en una cadena mundial de suministro, habida cuenta que ambos instrumentos proporcionan a los trabajadores mecanismos para supervisar y ejercer sus derechos en el trabajo” (Hadwiger, 2016: 43).

El acabado ejemplo que proporciona este acuerdo coexiste con otros instrumentos adoptados de manera unilateral por empresas del sector que distan mucho de la ejemplaridad. Tal es el caso del Código de Conducta y Manual de NICE que, aunque procura alinearse con las normas internacionales y los principios universales del Pacto Mundial de Naciones Unidas, no puede considerarse una respuesta satisfactoria, por ejemplo, en relación al principio quinto dirigido a la erradicación del trabajo infantil (Código Nike, 2012: 25), pues solo contiene declaraciones programáticas sin ninguna concreción jurídica respecto a la monitorización del cumplimiento de este objetivo.

3. La potencialidad de los acuerdos marco globales ante la ausencia de un marco normativo heterónomo

La desregulación del impacto de la actividad empresarial resultante de la globalización en los derechos laborales ha sido suplida durante las dos décadas por iniciativas de auto-regulación, en particular mediante compromisos adoptados dentro de la política de responsabilidad social empresarial de estas empresas transnacionales, muchas veces materializados en códigos de conducta adoptados de manera unilateral que contemplan obligaciones no solo para la empresa cabecera sino también para los siguientes eslabones de la cadena de producción. Estos códigos, cuya aplicación y eficacia la empresa transnacional trata de garantizar mediante varias técnicas (Lantaron Barquín, 2017: 5), deben entenderse «como un marco de referencia para crear un movimiento de privatización» de la regulación «de la globalización de la economía». Un paso más decidido para la consecución del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro ha sido articulado a través de acuerdos marco internacionales o acuerdos marco globales (AMI o AMG, en lo sucesivo), los cuales son suscritos, del lado empresarial, por la cabecera de la empresa transnacional y, por el banco social, por las federaciones sindicales internacionales (FSI, en lo sucesivo).

Estos acuerdos se asientan en una nueva dimensión de las relaciones laborales, toda vez que las empresas transnacionales se comprometen no solo a respetar los derechos

de los trabajadores y a promover el trabajo decente, sino que alientan, promueven o se comprometen a vigilar este cumplimiento en sus cadenas mundiales de suministro (Hadwiger, 2016: 6).

Respecto a sus signatarios, mayoritariamente tienen como impulsores a empresas transnacionales europeas y se ha entendido que los mismos cambian el sentido de la regulación, pues la misma no se funda ya en la declaración unilateral de una empresa sino en el acuerdo entre la empresa transnacional y la federación sindical internacional sobre condiciones mínimas de trabajo que se deben mantener en cualquier lugar en el que se asiente la empresa, con mecanismos de monitorización de su cumplimiento y de seguimiento de los compromisos adoptados (Baylos, 2017: 11). A diferencia de los mecanismos de gobernabilidad privada, que son diseñados y adoptados por las empresas de manera unilateral, (OIT, Informe Técnico 01/ 2016: 36), con los acuerdos marco, las organizaciones sindicales pretenden obtener poder de decisión en las políticas económicas y sociales que desarrollan las empresas multinacionales, las cuales no solo deberían cumplir las normas aplicables de los países en los que operan sino que debieran trasladar este mandato a las empresas con las que mantienen relaciones comerciales.

Sin embargo, el fortalecimiento de la *Lex Mercatoria*, en clásica expresión del profesor Hernández Zubizarreta, por encima de los derechos humanos y el debilitamiento del movimiento sindical son los dos elementos más influyentes en el desarrollo actual de la subcontratación laboral (De Vicente Arias, 2016: 94).

Aunque los sindicatos están tratando de afrontar este reto impulsando acuerdos que vinculan no solo a las empresas matrices sino también a las empresas que conforman su red y que, por lo general, operan en países en vías de desarrollo, la globalización económica no solo ha supuesto un proceso de desterritorialización de la norma laboral sino una pérdida del papel de norma estatal. La más autorizada doctrina (Baylos, 2017: 2) ha señalado a este respecto que la mutación “más relevante es el cambio en los espacios de producción de las normas laborales, ante todo por la postergación relativa del Estado-Nación como pieza central en la generación normativa que reposaba en un principio de soberanía legitimado democráticamente en torno a una ciudadanía definida por un territorio determinado.

En este escenario, los Acuerdos Marco suponen la manifestación más evidente del poder de la acción colectiva para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en el marco de las empresas transnacionales que operan de manera global. A este respecto, si tomamos como base los documentos más recientes de la Comisión Europea, existen 282 textos que pueden ser catalogados como «acuerdos colectivos transnacionales de empresa», y más allá del obvio interés de las materias acordadas, resulta de especial importancia resaltar el papel adoptado por las federaciones sindicales globales que suscriben estos acuerdos con empresas que son verdaderas multinacionales, cuyo ámbito de actuación supera, con creces, la Unión Europea (Miranda Boto, 2016: 82). Generalmente, las Federaciones Sindicales abogan por la extensión de estos acuerdos a los proveedores y contratistas lo que suele materializarse en la inclusión de cláusulas dirigidas a estas terceras empresas, muchas veces con contenido puramente recomendatorio. Ahora bien, las empresas principales pueden (y deben) influir sobre los procesos de producción y las relaciones de trabajo, aunque no estén obligadas por la legislación y las normativas de esos países (ILO, 2016: 13).

La inclusión de este tipo de fórmulas en los Acuerdos Marco ha de valorarse positivamente, pues aunque la empresa multinacional no tiene un control directo sobre estas otras empresas y, por tanto, no puede garantizar su consecución, tiene un evidente

poder de mercado y puede (y debe) utilizar su influencia para efectuar “un proselitismo indisimulado hacia los valores de la responsabilidad social corporativa” (Tascón, 2012: 1026).

La cláusula todavía más frecuente es la que toma el respeto de los estándares de trabajo decente de la OIT como aspecto valioso para establecer relaciones comerciales, pero no como condición necesaria (Canalda, 2014: 232). Aun así, se ha de aplaudir este tipo de recomendaciones pues con ellas se materializa la previsión contenida en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, cuyos principios 3º a 6º recogen el contenido de la Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo de la OIT (Domínguez, 2012: 232), en los que se incluye el compromiso de la empresa que los proclama de “impulsar”, “promover e incentivar” o “invitar”, según el caso, a sus colaboradores a que se adhieran a ellos, los adopten o se guíen por principios similares.

El aumento de iniciativas privadas de cumplimiento de la legislación se ha visto acompañado por el auge del sector de la auditoría social con el fin de verificar la observancia de su cumplimiento. Esta monitorización y el activismo accionarial de las organizaciones sociales son dos factores que han influido en el interés de las empresas cabeceras de las cadenas mundiales de suministro en este tipo de acuerdos. A modo de ejemplo, la organización no gubernamental Setem compró en el año 2001 el número mínimo necesario de acciones del grupo Inditex para contar con voz y voto en la junta de accionistas y denunciar desde entonces las condiciones laborales en las empresas proveedoras situadas en los países en vías de desarrollo (Maira Vidal, 2012),

Los Acuerdos Marcos u otros instrumentos regulatorios paccionados que pretenden vincular a terceras empresas no solo suponen una evolución respecto a los códigos de conducta o a las iniciativas de responsabilidad social corporativa, ya que el carácter unilateral de ambos instrumentos se desplaza hacia fenómenos de participación y de negociación, liderados por la empresa principal, sino que materializan nuevas unidades de negociación al ser de afectación a una pluralidad de empresas vinculadas, jurídicamente independiente y dispersas en varios países. Ahora bien, es evidente que las empresas multinacionales pueden imponer a proveedores y contratistas su compromiso de promover o garantizar un núcleo básico de derecho laborales o estándares justos de trabajo a las empresas que integran sus redes mundiales de producción y suministro, pudiendo, incluso, convertir esta adhesión en condición para mantener el vínculo mercantil con ella. O, dicho de otro modo, su acatamiento se configura como condición para el establecimiento de la relación comercial.

La importancia de las empresas transnacionales en la consecución del trabajo decente en sus cadenas de suministro es evidenciado en múltiples documentos; sirva a modo de ejemplo el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «El trabajo digno en las cadenas mundiales de suministro» que anima a las empresas cabeceras de estas cadenas mundiales no solo a comprometerse con la responsabilidad social empresarial sino a adoptar planteamientos de diligencia debida para promover el trabajo decente en los integrantes de su cadena valor.

4. El futuro: ¿hacia un tratado vinculante auspiciado por el Derecho Internacional?

Los acuerdos marco internacionales han demostrado ser un instrumento esencial para la promoción de los derechos de los trabajadores en las cadenas de suministro de las empresas multinacionales (ILO, 2016: 75), pues los mismos no solo suponen

una evolución respecto a los códigos de conducta o a las iniciativas de responsabilidad social corporativa, sino que materializan nuevas unidades de negociación.

La extensión de los estándares de trabajo decente a proveedores y contratistas es la consecuencia lógica de la naturaleza publicitaria de la responsabilidad social corporativa, sobre todo en los códigos éticos, toda vez que estamos ante instrumentos unilaterales elaborados exclusivamente por la dirección de la compañía y, por tanto, son herramientas tendentes a primar el objetivo publicitario sobre el de la defensa de principios éticos aplicados a la gestión empresarial. Para incrementar la eficacia de estas iniciativas, convendremos en la importancia que reviste la inclusión de mecanismos de monitorización y seguimiento de la actuación en todos los eslabones de la cadena de producción, pues a pesar de todos los esfuerzos realizados por las Federaciones Sindicales Internacionales, los mismos parece que no han sido suficientes. La imagen de las empresas, en especial de las grandes empresas transnacionales, se ha visto especialmente deteriorada por incumplimientos de los derechos humanos y laborales en los países en vías de desarrollo, por la colaboración con regímenes autoritarios, por la corrupción o por la comisión de delitos ecológicos, generalmente ejecutados por los integrantes de su cadena de suministro.

Estas infracciones se han convertido en objeto de campañas públicas de denuncia a escala mundial, llevadas a cabo por organizaciones sindicales u otras organizaciones sociales (Maira Vidal, 2012), y son fundamentales para “comprender que muchas corporaciones transnacionales comiencen a implementar voluntariamente políticas socialmente responsables en la última década” o a firmar acuerdos marco.

Las empresas transnacionales son plenamente conscientes de que la imagen puede llegar a ser un factor de éxito o de fracaso en los mercados bursátiles, por lo que una buena reputación es una manera de evitar o limitar riesgos. La consecución o mantenimiento de una buena imagen o reputación corporativa se ha convertido en un objetivo de la mayor relevancia para las empresas, muy especialmente para las grandes, y en este escenario las EMN han empezado a considerar el respeto a los estándares del trabajo decente de la OIT como un criterio determinante para establecer o proseguir relaciones comerciales con proveedores y subcontratistas, es decir, no tanto como un objetivo programático que debe alcanzarse sino como algo obligatorio, condicionando la relación mercantil a su cumplimiento, y esta exigencia adquiere mayor relevancia ante la ausencia de mecanismos coercitivos heterónomos.

Ahora bien, no podemos acabar esta contribución sin referir los ingentes esfuerzos que desde la sociedad civil se están articulando para la aprobación de un tratado vinculante en el seno de las Naciones Unidas. Desde hace ya varias décadas, centenares de organizaciones, ahora aglutinadas bajo el paraguas de la “Campaña Global para Reivindicar la Soberanía de los Pueblos, Desmantelar el Poder de las Transnacionales y poner Fin a la Impunidad” o bajo la más amplia “Alianza por el Tratado”, han reivindicado la necesidad de adoptar un tratado vinculante que ponga fin a la impunidad de las ETN (Guamán; Moreno, 2017).

El texto propuesto puede consultarse en <https://www.stopcorporateimpunity.org/materiales-de-campana/?lang=es>

En la propuesta, actualmente en discusión, se insiste en que las empresas transnacionales han logrado una significativa transformación de la filosofía que sustentaba el orden mundial y de sus instancias y prácticas, comenzando por la organización de las Naciones Unidas, al incorporarse como actores equivalentes a los Estados. Esta es la esencia del conocido Global Compact, o Pacto Mundial que fue propuesto en

1998 y lanzado oficialmente en el año 2000, legitimando “así la práctica habitual de las grandes empresas transnacionales de presionar dentro de las Naciones Unidas y de todo tipo de agencias y organismos multilaterales”.

Una parte importante de esta iniciativa aboga por una propuesta normativa, articulada en torno a un código vinculante que tenga como premisa central desterrar la voluntariedad. Su contenido material y formal puede transitar entre las normas *ad hoc* de la Organización Internacional del Trabajo lo que supondría partir de la ya analizada Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y la Política Social, pero también de las Directrices de la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo de la OECD, y asumir parte del contenido de las normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los Derechos Humanos. De aprobarse este instrumento, no solo deberá incluir en su articulado a las empresas transnacionales, sino que el desafío más importante para su puesta en funcionamiento es cómo se podría articular jurídicamente la extensión de responsabilidad de los incumplimientos de filiales, proveedoras y subcontratistas a la empresa matriz.

De manera muy ambiciosa, aunque pertinente, los promotores del Tratado Vinculado recuerdan que este nuevo entramado jurídico requiere, a su vez, la creación de un Tribunal Internacional para Empresas Transnacionales encargado de aceptar, investigar y juzgar las denuncias interpuestas contra las empresas transnacionales, el cual deberá, a su vez, velar por la ejecución de las sentencias. A este respecto, se ha entendido que una situación ideal incluiría un fortalecimiento de las capacidades institucionales de los Estados receptores de inversión para tener la capacidad técnica y jurídica de dirimir las controversias ocurridas en su territorio, lo cual procesalmente y desde una perspectiva probatoria sería lo más sencillo. No obstante, se ha entendido que “en aquellos casos en que los Estados receptores no puedan (o no quieran, a pesar de quebrantar sus obligaciones de derechos humanos) dar trámite a dichas reclamaciones, el Tratado podría establecer una competencia subsidiaria para los Estados de origen de las empresas, con la finalidad de que ejerzan su competencia jurisdiccional en aquellos casos en que empresas de su nacionalidad (o sus filiales en el extranjero) estén involucradas en violaciones a los derechos humanos. Asimismo, en casos de violaciones graves a los derechos humanos y ante la falta de ejercicio de la jurisdicción por los Estados receptor o de origen de las empresas, se podría prever la habilitación de una “tercera” jurisdicción por necesidad (*forum necessitatis*) que permitiera a las víctimas comparecer a exponer sus demandas. Claramente, el uso de esa “tercera” jurisdicción debe limitarse al máximo posible y ser excepcional, en virtud de su carácter polémico y de la oposición que pudiera surgir por parte de los Estados de origen o recepción de las empresas” (Cantú Rivera, 2016).

La posición comunitaria sobre este Tratado también está siendo objeto de una posición ambivalente en el seno de la UE. Aunque la Comisión de Desarrollo de la Comisión ya había aprobado una resolución que instaba a la aprobación de un marco legislativo que garantizase los derechos humanos en las cadena de valor, reiterando la petición ya contenida en el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «El trabajo digno en las cadenas mundiales de suministro, y se mostraba claramente a favor de la aprobación del Tratado, los negociadores de la UE en la discusión mantenida en Naciones Unidas no ratificaron aquella posición.

5. A modo de conclusión

La dispersión geográfica de las diferentes etapas de los procesos de producción, los distintos tipos de trabajadores, la política de compras, los bajos precios, los cortos períodos de entrega, la subcontratación y las relaciones de corta duración entre el comprador y el proveedor, no solo han reducido la visibilidad, trazabilidad y transparencia de la cadena de suministro de las empresas transnacionales sino que han aumentado los riesgos de que se produzcan violaciones de los derechos humanos y laborales, como detalladamente se expone en el informe emitido por el Parlamento Europeo sobre la iniciativa emblemática de la Unión en el sector de la confección.

Para paliar esta desprotección, los Acuerdos Marco Globales han sido utilizados por las federaciones sindicales mundiales como una herramienta para contribuir a mejorar las condiciones de trabajo en algunas de las cadenas donde los mismos han sido suscritos, aunque es evidente que de manera insuficiente, no solo porque la extensión de estos acuerdos a terceras empresas debe contar siempre con la cooperación y buena voluntad de las empresas transnacionales sino, porque de no existir esta voluntad, las federaciones sindicales internacionales tendrán evidentes dificultades para potenciar, imponer o controlar la responsabilidad social corporativa externa ya que, en la mayoría de las ocasiones, desconocerán la localización de los suministradores que prestan servicios para la empresa principal, de ahí la importancia que reviste la revelación periódica de los emplazamientos de las empresas implicadas en la cadena de producción de las empresas transnacionales como uno de los contenidos prioritarios en los acuerdos alcanzados (Gordo, 2015: 359).

Para concluir esta contribución se ha de destacar el papel que han desarrollado otros actores, singularmente la labor llevada a cabo por organizaciones no gubernamentales, en lo que hace a la sensibilización sobre las condiciones de trabajo y violaciones de los derechos laborales en las cadenas de suministro mundiales, promoviendo para ello campañas y actividades que incluyen boicots, protestas y peticiones para exigir que el trabajo decente se garantice a lo largo de la cadena de suministro.

Ante esta realidad, se hace evidente la necesidad de transitar del paradigma de la voluntariedad a la conclusión de instrumentos vinculante. Aunque se había asumido que, si se alcanzaba la mejora económica, la mejora social caería por su propio peso, la investigación empírica basada en estudios de casos sectoriales ha demostrado que esta relación no es ni automática (ILO, 2016: 31).

A la espera de la aprobación del Tratado Vinculante, habrá que ver cuál es el recorrido de la Ley de Deber de Vigilancia de Francia, y una vez que se vea que la misma cumple los requisitos que inspiraron su aprobación, convendría plantear una modificación normativa en la legislación española para replicar esta iniciativa.

6. Bibliografía

Baylos Grau, A., “Códigos de conducta y acuerdos-marco de empresas globales: apuntes sobre su exigibilidad jurídica”, *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, n.º 12, 2005, pp. 103-138.

- Baylos Grau, A., “Un instrumento de regularización: empresa transnacionales y acuerdos marco globales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 1, n.o 27, 2009, pp. 107-146.
- Boix, I., *Informalidad y cadenas de valor Hacia la integración productiva con trabajo decente INDITEX: una experiencia de intervención sindical*, 2013.
- Canalda Criado, S., “Negociación colectiva transnacional y redes transnacionales de producción”, 2014, Universidad Pompeu Fabra, Barcelona.
- Changing Markets Foundation, *Dirty Fashion How pollution in the global textiles supply chain is making viscose toxic*, 2017.
- Daugareilh, I., “Afrontar el reto de la globalización de la economía: por una refundación del papel del Estado”, *Trabajo y Derecho*, vol. 14, 2016.
- Domínguez Martín, R., “La dimensión internacional de la responsabilidad social de la empresa”, en López Cumbre, L. (ed.) *Autonomía y heteronomía en la responsabilidad social de la empresa*, Comares, Granada, 2012, pp. 13-46.
- Fernández Domínguez, J. J., *De la condicionalidad social a los acuerdos marco internacionales: sobre la evolución de la responsabilidad social empresarial*, Thomson Reuters-Aranzadi, Navarra, 2012.
- Gala Durán, C., “La gestión socialmente responsable de la cadena de suministro”, en López Cumbre, L. (ed.) *Autonomía y heteronomía en la responsabilidad social de la empresa*, Comares, Granada, 2012, pp. 13-46.
- Gordo González, L., “La representación de los trabajadores en las empresas transnacionales”, 2016, Universidad Autónoma de Madrid, Madrid.
- Maira Vidal, M. M., “La dimensión internacional de la responsabilidad social empresarial: un campo de negociaciones y luchas entre distintas instituciones y actores”, 2012, Universidad Complutense de Madrid, Madrid.
- Maira Vidal, M. M., “Los acuerdos marco internacionales: sentando las bases de la negociación colectiva de ámbito supranacional”, *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, n.o 30, 2014, pp. 137-162, fecha de consulta 3 octubre 2016.
- Sanguinetti Raymond, W., “Códigos de conducta para proveedores y contratistas de empresas multinacionales españolas”, en Sanguinetti Raymond, W. (ed.) *La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española: una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas*, Cinca, Madrid, 2014, pp. 85-94.
- Sanguinetti Raymond, W. (Coord.), “Los alcances de la responsabilidad social de las empresas multinacionales: del grupo a la cadena de producción”, en Escudero Rodríguez, R. (ed.) *La negociación colectiva en España: una mirada crítica*, CINCA, Madrid, 2010.
- Sciarra, S., “Formas de avanzar en la negociación colectiva transnacional y europea”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, vol. 1, 2011, pp. 1119-1137, fecha de consulta 3 octubre 2016.
- Tascón López, R., “Reflexiones sobre la naturaleza jurídica de la responsabilidad social”, en López Cumbre, L. (ed.) *Autonomía y heteronomía en la responsabilidad social de la empresa*, Comares, Granada, 2012, pp. 13-46.

Documentos electrónicos citados –accedidos el día 5 de marzo de 2019–:

- Boix, I. Coordinador de la Federación Sindical Internacional “IndustriALL Global Union” para la aplicación del Acuerdo Marco Global con INDITEX. <http://iboix.blogspot.com.es/>

- Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre publiée au Journal Officiel du 28 mars 2017–
http://www.assemblee-nationale.fr/14/dossiers/devoir_vigilance_entreprises_donneuses_ordre.asp
- CANTÚ RIVERA, H. ¿Hacia un tratado vinculante sobre la responsabilidad de las empresas en el ámbito de los derechos humanos? <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-internacional/article/view/532/792>
- COMISIÓN EUROPEA. Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «*El trabajo digno en las cadenas mundiales de suministro*» (2016/C 303/03), DOUE 19.8.2016.
- COMISIÓN EUROPEA. Base de datos de Acuerdos Marco Globales disponible en:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=es>
- Jauregui, R. ¿Para cuándo una ley de diligencia empresarial en España?
<https://diarioresponsable.com/opinion/25001-para-cuando-una-ley-de-diligencia-empresarial-en-espana>
- Hadwiger, F., *Acuerdos marco internacionales Lograr el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, ILO, Ginebra, disponible en: <https://bit.ly/2VFakFs>
- ILO. *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima séptima reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099768/lang-es/index.htm
- Informe IV. *El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*. Conferencia Internacional del Trabajo. 105.ª, 2016. Disponible en:
https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/reports/reports-to-the-conference/WCMS_468096/lang-es/index.htm
- La promoción del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro en América Latina y el Caribe. Principales problemas, buenas prácticas, lecciones aprendidas y visión política*, OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2016.
https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_503753/lang-es/index.htm
- NIKE. Código de conducta y manual de NICE para la industria textil y de la moda, 2012
<https://pactoglobal.org.ar/recursos/codigo-de-conducta-y-manual-de-nice-para-la-industria-textil-y-de-la-moda/>
- OECD. Directrices de la OCDE para Cadenas de Valor Responsables en el Sector Textil”
<https://mneguidelines.oecd.org/responsible-supply-chains-textile-garment-sector.htm>
- Parlamento Europeo. *Informe sobre la iniciativa emblemática de la Unión en el sector de la confección (2016/2140(INI))*. Disponible en:
http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0080_ES.html
- UNCTAD. *Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo. Informe Anual 2013*.
<https://unctad.org/es/paginas/PressRelease.aspx?OriginalVersionID=113>
- UNITED NATIONS. *Resolution adopted by the Human Rights Council 26/9 Elaboration of an international legally binding instrument on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights*.
<https://www.ihrb.org/pdf/G1408252.pdf>
- “*Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”*.
[Http://www.global-business-initiative.org/wp-content/uploads/2012/07/GPs-Spanish.pdf](http://www.global-business-initiative.org/wp-content/uploads/2012/07/GPs-Spanish.pdf)
<https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Session3/Pages/Session3.aspx>